

10.17951/j.2016.29.4.43

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. XXIX, 4

SECTIO J

2016

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II. Wydział Nauk Społecznych

BEATA JAKIMIUK

beata_jakimiuk@tlen.pl

*Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej
wartości i relacji z innymi*

Working Environment as an Area of Building Self-esteem
and Relationships with Other People

STRESZCZENIE

Funkcjonowanie człowieka w miejscu pracy zależy przede wszystkim od warunków środowiska pracy, w tym organizacji pracy i relacji międzyludzkich. Środowisko pracy jest istotnym obszarem rozwoju zawodowego i społecznego człowieka, ale może też stanowić źródło wielu problemów, co w konsekwencji powoduje niepotrzebne napięcia i negatywne zachowania oraz obniża kulturę pracy. Celem podjętych rozważań jest zwrócenie uwagi na zagadnienie humanizacji pracy i miejsce człowieka w procesie pracy. Artykuł prezentuje analizę treści dotyczących środowiska pracy i jego elementów, relacji interpersonalnych w miejscu pracy oraz edukacyjnych oddziaływań środowiska pracy.

Słowa kluczowe: humanizacja pracy; środowisko pracy; relacje w pracy; zasoby osobiste

WPROWADZENIE

Praca jest jednym z najważniejszych obszarów funkcjonowania człowieka. Wymaga ona ogromnego zaangażowania czasowego i emocjonalnego oraz pozwala na wykorzystanie i rozwijanie posiadanych kompetencji. Dostarcza też środków do realizacji zainteresowań, pasji i odczuwania jakości życia. Jest więc miejscem rozwoju człowieka i umożliwia go nie tylko w sferze zawodowej, ale

i w każdej innej. Praca jest istotnym czynnikiem kształtowania więzi społecznych. Pełni więc rolę „osobowościotwórczą i społecznotwórczą” (Wiatrowski 2000, s. 428), dlatego wydaje się, że warto podjąć refleksję dotyczącą możliwości budowania i rozwijania poczucia własnej wartości w pracy i przez pracę, posiadanego potencjału, poczucia sprawczości oraz przekonania o możliwości zmiany otoczenia, nawiązywania i utrzymywania relacji z innymi, odnajdywania sensu pracy w tym, że jest potrzebna innym.

Ma to związek z postrzeganiem pracy jako obszaru spełnienia człowieka w odniesieniu do rzeczywistości oraz zdobywania doświadczeń, które służą jego rozwojowi. Zagadnienie to jest szczególnie istotne w dzisiejszych czasach, kiedy zatrudnienie jest niepewne i człowiek właściwie przez cały okres życia zawodowego musi o nie zabiegać. Ta sytuacja rodzi wiele problemów, przede wszystkim ciągły niepokój i obawę o utratę pracy, konieczność nieustannego udowadniania sobie i innym swojej wartości jako pracownika, może też prowadzić do degradacji człowieka, jeśli zachowuje się nieetycznie, ponieważ za wszelką cenę chce utrzymać pracę. Prowadzi to do wielu niekorzystnych zjawisk, zwłaszcza do odczuwania ciągłego stresu, utrwalania postawy koniunkturalizmu, instrumentalnych relacji w pracy, braku wrażliwości na innych i dobro wspólne, a w rezultacie do dehumanizacji pracy, która staje się wtedy wyłącznie miejscem do zdobywania środków finansowych lub „karierowiczostwa”, czyli dążenia do osiągnięć za wszelką cenę, bezwzględnego realizowania celów, nieliczenia się z ludźmi i zasadami.

Celem podjętych rozważań jest zwrócenie uwagi na zagadnienie humanizacji pracy oraz miejsce człowieka w procesie pracy, co ma szczególne znaczenie wobec sytuacji na rynku pracy i związanych z tym problemów, które dotyczą wielu osób poszukujących pracy i swojego miejsca zawodowego lub tych, którym zależy na utrzymaniu zatrudnienia. Artykuł zawiera treści dotyczące edukacyjnych funkcji środowiska pracy, w tym kształtowania kompetencji zawodowych i relacji interpersonalnych, a także charakteru i sposobu postępowania człowieka oraz budowania poczucia własnej wartości, opartego na przekonaniu, że wykonuje się pracę, która jest potrzebna, służy własnemu rozwojowi i wspomaganiu innych.

ŚRODOWISKO PRACY I JEGO ELEMENTY

Środowisko pracy jest integralną częścią funkcjonowania zawodowego każdego pracownika. Stanowi kontekst, który należy uwzględniać przy analizowaniu różnych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy. Badania dotyczące kształtowania środowiska pracy i dostosowywania go do potrzeb pracowników, relacji zachodzących w układzie człowiek – środowisko pracy są przedmiotem zainteresowań wielu dyscyplin naukowych w różnych aspektach. Z perspektywy pedagogiki pracy i andragogiki jednym z istotnych zagadnień jest pedagogicz-

ne oddziaływanie środowiska pracy oraz wspieranie funkcjonowania zawodowego człowieka w kontekście uczenia się przez całe życie. Człowiek dorosły uczy się nie tylko w instytucjach oferujących kształcenie, ale również, a może przede wszystkim, w środowisku pracy (Trawińska-Konador 2013). Dalsze rozważania dotyczące tych kwestii wymagają wyjaśnień terminologicznych.

Środowisko pracy obejmuje całokształt warunków, w jakich odbywa się proces pracy (Korpus 2008), w tym czynniki materialne i czynniki społeczne (Jasińska 2010). Warunki pracy można więc określić jako „ogół fizycznych (materialnych) oraz psychospołecznych czynników mających swoje źródło w środowisku pracy i wpływających na osoby wykonujące pracę” (Pocztowski 2008, s. 377). Materialne środowisko tworzy „układ czynników sprzyjających (lub niesprzyjających) wydajności pracy i zarazem gwarantujących (lub przeciwnie) pracownikowi odpowiednie warunki higieny, zdrowia, bezpieczeństwa i estetyki” (Wiatrowski 2000, s. 377). Grupa czynników fizycznych związana z materialnym środowiskiem pracy obejmuje np. lokalizację miejsca pracy, wyposażenie stanowiska, wystrój wnętrz, oświetlenie, hałas, czas i godziny pracy, rodzaj umowy, udogodnienia – czyli głównie te elementy, które dotyczą przepisów BHP. Czynniki materialne powodują różne reakcje organizmu człowieka, dlatego są przedmiotem badań mających na celu ustalenie pewnych norm i opracowanie regulacji zapewniających możliwość ich przestrzegania. Odnoszą się do warunków pracy, o które powinien zadbać pracodawca i na które pracownik ma niewielki wpływ, jednak oddziałują na jego wydajność i produktywność (Schultz, Schultz 2006) oraz komfort pracy, mają też znaczenie dla tworzenia dobrej atmosfery i odczuwania satysfakcji zawodowej.

Drugą grupę czynników związaną ze środowiskiem pracy tworzą psychospołeczne warunki pracy, czyli stosunki międzyludzkie, warunki socjalno-bytowe oraz zaangażowanie pracowników w życie organizacji (Jasińska 2010). Deficyty w tym zakresie mogą znacząco obniżyć poczucie zadowolenia z pracy, mogą też być źródłem stresu zawodowego, który jest powiązany z innymi niekorzystnymi zjawiskami, takimi jak np. wypalenie zawodowe, mobbing czy pracoholizm.

Stosunki międzyludzkie w pracy obejmują ogół wzajemnych relacji zachodzących między pracownikami danej organizacji na różnych szczeblach, w tym zachowania, normy postępowania, sposób odnoszenia się do innych wyznaczony przez wzajemne powiązania służbowe, wykonywanie wspólnych zadań i troskę o dobro firmy i ludzi w niej pracujących. Mogą to być więzi formalne, związane z organizacją pracy, lub więzi nieformalne, np. przyjaźń.

Warunki socjalno-bytowe dotyczą zaspokojenia potrzeb pracowników w tym zakresie, a także różnych udogodnień i przywilejów z powodu bycia pracownikiem danej organizacji. Mogą obejmować np. różne imprezy okolicznościowe, wyjazdy integracyjne, zapomogi pieniężne, udzielanie pomocy materialnej w trudnej sytuacji życiowej, dofinansowanie kolonii czy wczasów, korzystanie

z obiektów sportowych, usług służby zdrowia, ubezpieczenie itp. Stanowią one dodatkową korzyść i zaletę, mogą decydować o podjęciu zatrudnienia lub starań o jego utrzymanie.

Zaangażowanie pracowników w życie organizacji powinno być skierowane nie tylko na ich partycypację w zarządzaniu firmą, ale przede wszystkim na możliwość rozwijania posiadanego potencjału, wzmacnianie udziału w kształtowaniu warunków pracy i funkcjonowaniu organizacji (Pocztowski 2008).

Czynniki psychospołeczne dotyczą humanizacji pracy, którą można rozumieć jako „całokształt przemian w traktowaniu pracy ludzkiej, uwarunkowanych współczesną kulturą pracy i postępem naukowo-technicznym, prowadzącym do nadania warunkom pracy człowieka charakteru w pełni humanistycznego” (Wiatrowski 2000, s. 392) i która odnosi się do traktowania człowieka jako podmiotu pracy, a pracy – jako dobra człowieka i dobra jego człowieczeństwa (Jan Paweł II 1986). Czynniki psychospołeczne oraz ich oddziaływanie na człowieka są powiązane z warunkami materialnymi środowiska pracy, jednak można przypuszczać, że w istotny sposób zależą od kultury organizacyjnej firmy stanowiącej „wzór wartości, norm, przekonań, postaw i założeń, które nie muszą być sformułowane, ale które kształtują zachowanie ludzi i sposoby realizacji zadań. Wartości odnoszą się do tego, co uznawane jest za ważne w zachowaniu ludzi i organizacji. Normy to niepisane zasady zachowania” (Armstrong 2000, s. 149). Kultura organizacyjna odnosi się do wartości, przekonań i założeń, które determinują postępowanie ludzi pracujących w danej firmie. Kulturę tworzą przede wszystkim liderzy organizacji, ich zachowania i oczekiwania wobec pracowników. Kształtują ją też ważne sytuacje oraz wydarzenia krytyczne, które stanowią podstawę do wyciągnięcia wniosków. Kultura organizacyjna rozwija się również z potrzeby utrzymania skutecznych i sprawnych stosunków międzyludzkich; istotne znaczenie ma otoczenie zewnętrzne organizacji, które może być niezmiennie lub dynamiczne (Armstrong 2000). Wychowawczy charakter kultury organizacji przejawia się w tym, że ludzie przystosowują się do norm i zasad postępowania oraz zewnętrznych wymagań i radzą sobie z nimi.

Wymagania mogą obejmować zdarzenia związane z wykonywaniem zadań zawodowych, warunkami pracy, stresorami (jak np. hałas czy wysoka temperatura), konfliktami interpersonalnymi, a także z problemami niezwiązanymi z pracą (np. osobistymi). Człowiek podejmujący pracę musi poradzić sobie z wymaganiami fizycznymi, poznawczymi i emocjonalnymi. Wymagania fizyczne dotyczą warunków materialnych pracy, natomiast wymagania poznawcze odnoszą się przede wszystkim do sposobu przetwarzania informacji, czyli: zapamiętywania i analizowania informacji, podejmowania decyzji, umiejętności koncentracji itp. Wymagania emocjonalne wiążą się z relacjami interpersonalnymi, szczególnie w tych zawodach, w których pracuje się z ludźmi, oraz z reakcją na konflikty, obawy lub sytuacje, w których ktoś potrzebuje pomocy (Robert, Hockey 2003).

Radzenie sobie z wymaganiami środowiska pracy jest jednym z najważniejszych czynników satysfakcji z pracy i budowania poczucia własnej wartości. Funkcjonowanie człowieka w pracy jest uwarunkowane czynnikami zależnymi od pracodawcy, ale również czynnikami podmiotowymi, wśród których istotny jest sposób postępowania pracownika, kształtowanie swojego otoczenia i relacji z innymi.

RELACJE W PRACY I ICH ZNACZENIE

Środowisko społeczne w pracy tworzą ludzie: pracownicy, klienci, podopieczni itp. w powiązaniu z takimi elementami, jak: wymagania dotyczące pracy, przydatność zawodowa, satysfakcja z pracy, przystosowanie zawodowe, możliwość uzyskania określonych gratyfikacji (Karney 2007). Człowiek jest najważniejszym elementem środowiska pracy, a jego relacje z otoczeniem w znacznym stopniu decydują o jego funkcjonowaniu zawodowym oraz zadowoleniu z pracy i życia. Relacje mogą też zmieniać się w czasie – można np. nawiązać relację zawodową, która przerodzi się później w przyjaźń.

W środowisku społecznym mogą występować dwa rodzaje stosunków człowieka z otoczeniem: wzajemnych oddziaływań, które mają charakter przyczynowo-skutkowy, i wzajemnej zależności, które mają charakter funkcjonalny (Ratajczak 2007). W przypadku więzi interpersonalnych w miejscu pracy można zaobserwować występowanie obu rodzajów stosunków równocześnie, ponieważ zawsze istnieją wzajemne interakcje i oddziaływania, niezależnie od tego, czy dotyczy to relacji służbowych czy koleżeńskich lub przyjacielskich. Jednak nie każdy kontakt z drugim człowiekiem jest relacją – nie jest nią np. przelotne spotkanie. Relacja występuje wtedy, gdy ludzie są świadomi swego istnienia i liczą się ze sobą, jeśli zachodzi określona interakcja oraz wzajemne powiązania i oczekiwania, realizowane przez uzgodniony sposób porozumiewania się (Adler, Rosenfeld, Proctor 2011).

Relacje w pracy służą realizacji określonych celów. Wszyscy uczestnicy tych relacji oddziałują wzajemnie na siebie, realizując własne, indywidualne wartości oraz wartości wspólne. Ważne jest, aby wartości wszystkich stron nie były ze sobą w konflikcie, ponieważ prowadzi to do sprzeczności interesów. Taka sytuacja może powodować rywalizację o pewne dobra i brak zrozumienia dla drugiej osoby, prowadząc też do negatywnych emocji, tworzenia stereotypów, błędnego postrzegania i działań odwetowych.

Zaburzenia w relacjach interpersonalnych mogą występować w sytuacjach zagrożenia o charakterze fizycznym (np. niebezpieczeństwo utraty zdrowia) lub społecznym (np. krytyka, kompromitacja). Konflikty mogą być też wywołane przez sytuacje utrudnienia, czyli takie, które uniemożliwiają przebieg normalnych działań albo zaspokojenie określonej potrzeby (np. przeszkody, zaskoczenie, roz-

czarowanie). Mogą to być trudności pochodzenia zewnętrznego lub wewnętrznego. Nieprawidłowe relacje występują także w sytuacji deprywacji, czyli wtedy, kiedy człowiek jest marginalizowany, pozbawiony akceptacji i życzliwości (Korczyński 2011) ze strony współpracowników i przełożonych.

Relacje w pracy można opisywać np. przy pomocy struktury zatrudnienia i zależności służbowych albo rozpatrywać je z perspektywy humanistycznej jako czynnik wspomagający funkcjonowanie człowieka w pracy, powiązany z jego reakcjami, działaniami i spełnianiem swojej podmiotowości. Są realizowane przez powiązania między jednostkami lub grupami, określone sposobem wyrażania wiedzy, informacji, myśli, uczuć, emocji, postaw, wartości i przekonań między dwoma lub wieloma partnerami interakcji. W pracy można to odnieść do wykorzystywania swojej osobowości, posiadanych kompetencji i doświadczenia w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji z innymi.

Relacje w pracy mogą mieć charakter osobisty, zindywidualizowany. Są wtedy unikalne i niepodobne do zachowań wobec innych osób. Przeciwnieństwem są interakcje bezosobowe, będące rezultatem socjalizacji, uprzejmości, nabytych norm i zasad postępowania wobec ludzi. Nawiązywanie relacji osobistych wyróżnia ich niepowtarzalność, niemożność zastąpienia ich inną interakcją, wzajemna zależność, ujawnianie osobistych informacji, myśli czy uczuć (Adler, Rosenfeld, Proctor 2011). W relacjach osobowych ludzie są bardziej zaangażowani, pogłębiają wzajemną więź, nawiązują bliższe kontakty, są skłonni do pomocy. Ten rodzaj relacji stanowi ogromną wartość, ponieważ umożliwia doświadczanie wsparcia od innych, a także buduje przyjazny klimat w środowisku pracy.

Naczelną zasadą kształtowania relacji w pracy powinno być zrozumienie i życzliwość, a ponadto: demokratyzacja, czyli umożliwienie pracownikom ponoszenia współodpowiedzialności; jawność decyzji podejmowanych przez przełożonych; sprawiedliwe traktowanie pracowników na podstawie wnikliwej analizy warunków wykonanej pracy i jej efektów; rzeczywista troska o pracownika, zarówno podczas pracy, jak i poza nią (Wiatrowski 2000). Kształtowanie relacji w środowisku pracy jest źródłem stymulacji człowieka, pobudza jego aktywność, ukierunkowuje zachowanie i stanowi podstawę organizacji zachowania (Ratajczak 2007), determinuje więc w pewnym zakresie postępowanie człowieka, a w konsekwencji – jakość jego pracy.

Zachowanie ludzi w pracy zależy przede wszystkim od tego, w jaki sposób są traktowani przez firmę i przełożonych. Poprawa relacji z innymi jest możliwa wtedy, jeśli zna się ich oczekiwania i potrzeby, kiedy traktuje się ich tak, jak chcą być traktowani. Badania wykazały, że w relacjach z innymi w miejscu pracy najbardziej istotne jest wzajemne zaufanie, bez którego nie może być mowy o więzi zawodowej (Bacon 2015). Dobrym relacjom sprzyja również praca, która jest ciekawa oraz służy rozwojowi zdolności i umiejętności, taka, która umożliwia

doświadczenie podekscytowania wykonywanymi zadaniami i entuzjazmu, dzięki czemu zapewnia poczucie kompetencji i fachowości, budowanie własnej wartości i zaangażowanie w to, co się robi.

Porozumienie z innymi, nawiązywanie znajomości, a nawet przyjaźni w pracy zapobiega wykluczeniu i izolacji, daje poczucie przynależności do wspólnoty, przekonanie o otrzymaniu pomocy i zaspokojeniu potrzeb. Umożliwia doświadczenie wsparcia społecznego, które można określić jako „rodzaj interakcji społecznej, która zostaje podjęta przez jednego lub obu uczestników w sytuacji problemowej, trudnej, stresowej lub krytycznej” (Sęk, Cieślak 2004, s. 18). Takie sytuacje stanowią codzienność ludzi pracujących w różnych zawodach, dlatego właściwe relacje interpersonalne w pracy mają ogromne znaczenie dla komfortu psychicznego i atmosfery w pracy.

Kształt relacji w pracy jest związany z podejmowanymi wyborami dotyczącymi ich tworzenia i rozwijania, za co każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny. Prawidłowe relacje powodują, że człowiek czuje się bezpieczniej, chętniej pracuje, czerpie przyjemność ze spotkań z ludźmi i z wykonywania zadań zawodowych. Przez budowanie pozytywnych relacji ma możliwość kształtowania środowiska pracy. Wydaje się, że w obecnych czasach należy zwrócić szczególną uwagę na budowanie właściwych relacji w miejscu pracy, ponieważ stanowią one ogromne wsparcie, powodują zmianę zachowań zawodowych i postaw wobec pracy, służąc w ten sposób rozwojowi zawodowemu i społecznemu człowieka.

EDUKACYJNE FUNKCJE ŚRODOWISKA PRACY

Wychowawcze oddziaływanie środowiska pracy jest zarówno celem, jak i efektem humanizacji pracy (Wiatrowski 2000). Edukacyjne funkcje środowiska pracy wiążą się z nabywaniem wiedzy, kształtowaniem kompetencji, charakteru, postaw, sposobu działania w procesie pracy oraz wzajemnych relacji międzyludzkich. Praca umożliwia też zdobycie umiejętności zarządzania własnym czasem i organizowania swoich obowiązków zawodowych. W pewnym zakresie przymusza człowieka do pracy nad sobą i samowychowywania, utrzymywania dyscypliny, motywowania do działania, otwartości na nowe sytuacje, wyrozumiałości wobec innych ludzi, przyjmowania niepowodzeń i radzenia sobie z trudnościami. Środowisko pracy jest więc środowiskiem wychowawczym, które obejmuje celowe oddziaływanie (wymagania, obowiązki, procedury) prowadzące do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych, ale również pobudza do działań i aktywności, które umożliwiają wykorzystanie i rozwijanie swoich możliwości i kształtowanie otoczenia – wychowuje i prowadzi do samowychowania. Wychowanie może być wywołane przez czynności innych ludzi, ale zawsze występuje w kontekście uwarunkowań zewnętrznych, które stanowi m.in. całokształt procesów i oddziaływań w środowisku pracy.

Rezultaty oddziaływań wychowawczych przejawiają się w tym, czego człowiek się nauczył, jaką zdobył wiedzę i umiejętności, w jaki sposób wykonuje obowiązki zawodowe oraz jakie jest jego postępowanie wobec innych ludzi. Można więc wyróżnić dwie podstawowe edukacyjne funkcje zakładu pracy:

- kształcącą, która dotyczy rozwijania wiedzy i umiejętności niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków zawodowych,
- wychowawczą, która prowadzi do formowania określonego sposobu postępowania człowieka w procesie pracy.

Funkcja kształcąca realizowana jest przez edukację formalną, pozaformalną i nieformalną. Edukacja formalna odbywa się w instytucji edukacyjnej lub szkoleniowej w postaci zorganizowanego nauczania i prowadzi do uzyskania zaświadczenia, certyfikatu lub świadectwa. Firma zatrudniająca może kierować pracownika na różnego rodzaju kursy, dokształcanie lub doskonalenie zawodowe, co najczęściej wiąże się z zapewnieniem finansowania danej formy edukacji. Edukacja pozaformalna odbywa się poza systemem kształcenia formalnego i najczęściej dotyczy uczenia się przez praktykę, w ramach zaplanowanych zajęć w miejscu pracy lub poza nim, np. przez warsztaty, treningi czy szkolenia. Edukacja nieformalna nie jest powiązana z żadnym zorganizowanym nauczaniem – obejmuje wszystko to, czego człowiek uczy się przez codzienne doświadczenia w pracy i życiu pozazawodowym, które prowadzą do nabywania wiedzy, umiejętności, kształtowania postawy i zachowań (Eurydice 2011). Integracja tych form kształcenia w miejscu zatrudnienia sprawia, że obie funkcje edukacyjne środowiska pracy wzajemnie się przenikają i oddziałują na siebie, są więc powiązane i w pewien sposób zależne.

Funkcję kształcącą środowiska pracy można powiązać z rozwijaniem kompetencji zawodowych: wiedzy, umiejętności i postaw związanych z wykonywaniem określonych czynności (Kocór, Strzebońska 2010), które zostały nabyte przez edukację formalną, pozaformalną lub nieformalną. Kompetencje mogą obejmować kwalifikacje, czyli poświadczone odpowiednim dokumentem uprawnienia do wykonywania zawodu, ale można je też rozumieć w szerszym znaczeniu – jako ogół umiejętności i właściwości człowieka, które sprawiają, że w sposób specyficzny i niepowtarzalny wykonuje swoją pracę.

Rozwijanie kompetencji w miejscu pracy łączy się także z kształtowaniem postaw, które można odnieść do wychowawczej funkcji środowiska pracy. Postawę człowieka wobec pracy charakteryzują względnie trwałe przekonania, opinie i zachowania dotyczące wykonywanych obowiązków służbowych (Nowak 1973). Rezultatem oddziaływań wychowawczych są: rzetelne wykonywanie pracy, solidność, przyjmowanie odpowiedzialności za podejmowane zadania i ich rezultaty, uczciwość wobec siebie samego i innych, uprzejmość, umiejętność utrzymywania dobrych relacji interpersonalnych, zabieganie o przyjazną atmosferę w pracy, troska o dobro wspólne, solidarność, wspomaganie innych, nastawienie

na współpracę. Efekty wychowawcze oddziaływań środowiska pracy przejawiają się w stosowaniu zasad etycznych, które odnoszą się nie tylko do sposobu wykonywania pracy, ale też do jakości utrzymywanych relacji międzyludzkich. Relacje powinny opierać się na prawdzie, zaufaniu, udzielaniu wsparcia i pomocy, a nie na tworzeniu pozorów, ponieważ udawana życzliwość nie pomaga w rozwiązywaniu problemów i łagodzeniu napięć, może natomiast przyczynić się do narastania wielu utajonych konfliktów i zafałszowania rzeczywistości.

Funkcje kształcąca i wychowawcza środowiska pracy prowadzą do formowania kultury pracy jako własności człowieka obejmującej: wiedzę o pracy, umożliwiającą rozumienie i analizę wykonywanych czynności; umiejętności intelektualne i praktyczne; postawę przejawiającą się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę, połączoną z odpowiedzialnością i prawością (Wołk 2009). Kultura pracy jest ważnym elementem funkcjonowania zawodowego, rozwija się bowiem podczas wykonywania pracy oraz przez umiejętność współpracy z innymi, co przyczynia się do rozpoznawania i rozwijania kompetencji emocjonalnych i społecznych, sprzyjających porozumieniu, komunikacji i współpracy z innymi, oraz właściwych wzorców zachowań, zwyczajów, norm i wartości, które warto wprowadzać w otoczeniu. Relacje międzyludzkie zachodzące w różnych okolicznościach stanowią istotne źródło wsparcia w sytuacjach trudnych, umożliwiają też wzajemne uczenie się i obdarowywanie. Niewłaściwe relacje mogą znacząco obniżyć kulturę pracy i powodować nieetyczne zachowania. Odkrywanie i urzeczywistnianie swojego potencjału, kształtowanie postaw i zachowań odbywa się zawsze w relacjach z innymi i działaniach dla innych w codziennych sytuacjach zawodowych.

Praca spełnia funkcję wychowawczą, ponieważ kształtuje charakter, postawę i zachowania wobec obowiązków, umożliwia rozwijanie i wykorzystywanie posiadanego potencjału, unikalnych zdolności i umiejętności, realizowanie ważnych wartości i wartościowe życie. Sposób wykonywania pracy jest rezultatem oddziaływań środowiska pracy oraz własnych starań i podejmowanego wysiłku. Świadomość radzenia sobie z obowiązkami zawodowymi, realizowania swoich możliwości i ambicji oraz przekonanie, że wykonywana praca służy innym daje możliwość doświadczania dumy i zadowolenia, buduje poczucie własnej wartości i spełnienia. Pozwala także na zrozumienie sensu i znaczenia pracy, co jest istotne dla prawidłowego funkcjonowania w środowisku pracy i społeczeństwie. Praca służy więc przede wszystkim wykonującemu ją człowiekowi, stanowi bowiem czynnik jego rozwoju, przyczynia się do budowania dobra wspólnego, do ofiarowania innym swoich zdolności, umiejętności i doświadczenia.

ZAKOŃCZENIE

Edukacyjne oddziaływanie środowiska pracy prowadzi do rozwijania wiedzy i umiejętności oraz świadomego, celowego i aktywnego postępowania człowieka w relacji do otaczającej rzeczywistości, przyjęcie odpowiedzialności za podejmowane działania i twórcze wykorzystanie indywidualnych możliwości. Poczucie własnej wartości oraz prawidłowe relacje interpersonalne sprzyjają osobistemu zaangażowaniu i dążeniu do założonych celów i umożliwiają satysfakcjonujące funkcjonowanie w pracy.

Budowanie poczucia własnej wartości w odniesieniu do wykonywanej pracy oraz prawidłowe relacje w miejscu pracy są ze sobą powiązane. Przez radzenie sobie z obowiązkami zawodowymi i trudnościami w pracy człowiek nabywa przekonania, że jest w stanie poradzić sobie z nimi, nie obawia się nowych sytuacji i związanych z nimi wyzwań. Istotne jest też dostrzeganie sensu wykonywanej pracy przez świadomość tego, że jest ona potrzebna innym. Poczucie własnej wartości i prawidłowe funkcjonowanie w pracy łączą się z utrzymywaniem dobrych relacji międzyludzkich i przyjaznej atmosfery. Właściwe relacje stanowią ogromne źródło wsparcia, budują poczucie bezpieczeństwa, zaspokajają potrzebę przynależności i akceptacji. Pochwały przełożonych czy udział w projektach i konsultacjach dotyczących nowych rozwiązań powodują, że człowiek czuje się doceniany i bardziej angażuje się w pracę. Rozwój człowieka w różnych obszarach, a także odczuwanie spełnienia przez wykorzystywanie swoich możliwości dokonuje się w interakcjach z innymi. Warto więc zwrócić uwagę na budowanie prawidłowych relacji w środowisku pracy i rozwijanie poczucia własnej wartości pracowników, ponieważ podkreśla to humanistyczny i społeczny wymiar pracy.

Środowisko pracy może być miejscem budowania poczucia własnej wartości i prawidłowych relacji międzyludzkich, jeśli spełnione są pewne zasady dotyczące organizacji pracy i traktowania pracowników. Można wśród nich wymienić:

- jasne i przejrzyste reguły postępowania, które zapewniają przewidywalność oraz stanowią podstawę wzajemnego zaufania, poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwości,
- przydzielanie obowiązków według kryteriów merytorycznych: kompetencji, indywidualnych możliwości i uzdolnień,
- lojalność i solidarność w stosunkach między pracownikami,
- dbałość o przyjazne warunki fizyczne i materialne pracy,
- dostrzeganie i nagradzanie podejmowanych wysiłków i starań pracowników,
- wzajemną pomoc w sytuacjach trudnych i wymagających wsparcia,
- uprzejmość i życzliwość wobec spotykanych ludzi, umiejętność współdziałania z nimi.

Problemy dotyczące znalezienia i utrzymania zatrudnienia sprzyjają niewłaściwym zachowaniom zarówno ze strony pracodawcy wobec pracowników, jak i między współpracownikami, którzy obawiają się utraty pracy. W związku z tym wydaje się, że należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienia związane z humanizacją pracy, w tym na kształtowanie właściwych relacji międzyludzkich w środowisku pracy oraz warunków, które służą budowaniu poczucia własnej wartości i spełnienia pracowników. Artykuł zawiera pewne refleksje dotyczące niektórych aspektów humanizacji pracy i może stanowić podstawę dyskusji i analiz oraz znalezienia rozwiązań w tym zakresie.

BIBLIOGRAFIA

- Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor R.F. (2011), *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Poznań: Dom Wydawniczy REBIS.
- Armstrong M. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Bacon T.R. (2015), *Budowanie relacji w firmie*, Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Eurydice (2011), *Dorośli w systemie edukacji formalnej: polityka i praktyka w Europie*, Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Jan Paweł II (1986), *Encyklika Laborem exercens*, [w:] J. Gałkowski (red.), *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
- Jasińska J. (2010), *Stosunki i warunki pracy*, [w:] T. Listwan (red.), *Zarządzanie kadrami*, Warszawa: C.H. Beck.
- Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Kocór M., Strzebońska A. (2010), *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Korczyński S. (2011), *Funkcjonowanie człowieka w organizacji*, Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Korpus J. (2008), *Ocena jakości środowiska pracy w przedsiębiorstwach produkcyjnych*, [w:] J. Jakubowski, J. Wątroba (red.), *Zastosowania metod statystycznych w badaniach naukowych III*, Kraków: StatSoft Polska.
- Nowak S. (1973), *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, Warszawa: PWN.
- Pocztowski A. (2008), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Ratajczak Z. (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Robert G., Hockey J. (2003), *Środowisko pracy a wykonanie pracy*, [w:] N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Schultz D.P., Schultz S.E. (2006), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk H., Cieślak R. (2004), *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia. Wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Trawińska-Konador K. (2013), *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, [w:] Ł. Sienkiewicz (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w oparciu o kompetencje. Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Wiatrowski Z. (2000), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
Wołk Z. (2009), *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.

SUMMARY

One's functioning at work depends strongly on working environment conditions, including work organization and interpersonal relationships. Working environment is an important area of professional and social development of an individual but may also constitute a source of many problems, causing unnecessary tensions, negative behaviours and consequently, lower the working culture. The aim of this study is to draw attention to work humanization issue and place of an individual in the working process. The article shows an analysis of studies concerning working environment and its elements, interpersonal relationships at work and educational impact of the working environment.

Keywords: humanization of work; working environment; relationships at work; personal resources